

**Pengaruh Kemampuan Intelektual dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Guru Mata Diklat Produktif Penjualan Di SMK Bisnis dan
Manajemen.**

Joko Widodo¹

Eka Yuliana²

Abstrak : Penelitian ini dilakukan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen. Populasi penelitian adalah seluruh guru mata diklat produktif penjualan yang berjumlah 31 orang. Hasil analisis deskriptif persentase menunjukkan bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja dalam kategori tinggi. Kemampuan intelektual mempunyai pengaruh signifikan pada taraf 95%, hal ini dapat di lihat dari uji parsial yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,481 dengan $p\text{ value}$ 0.000. Dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan t_{hitung} sebesar 2,700 dengan $p\text{ value}$ 0,012. Sementara itu berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa, kemampuan intelektual mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dengan r^2 sebesar 0,5176 atau sebesar 51,76%. Sedangkan motivasi kerja sebesar 0,2066 atau sebesar 20,66%. Secara simultan, kemampuan intelektual dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru sebesar 0,4692 atau 46,92%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan secara umum perlu ada perhatian khusus dalam upaya meningkatkan kinerja guru yaitu berhubungan dengan kemampuan penggunaan media dan sumber belajar. Disamping itu, disarankan kepada Diknas untuk mengupayakan pelatihan bagi guru dalam penggunaan media dan sumber belajar yang relevan dengan kondisi sekarang. Perlu lebih banyak menjalin kerja sama dengan pihak dunia usaha dan industri untuk memberikan informasi tentang perkembangan dunia usaha.

Kata Kunci : Kemampuan Intelektual, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

¹ Staff Pengajar Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomil UNNES

² Alumni Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi UNNES

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

SMK Bisnis dan manajemen merupakan pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama untuk bekerja dalam bidang tertentu yaitu bidang bisnis dan manajemen. Pada prinsipnya misi SMK Bisnis dan Manajemen adalah menyiapkan lulusan yang profesional dan berkualitas sehingga dapat memenuhi kebutuhan sumberdaya manusia yang profesional. Untuk mewujudkan misi tersebut dibutuhkan pendekatan sistem pembelajaran yang khusus artinya pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan di sekolah dan di dunia usaha/industri. Sesuai dalam kurikulum 2004 pembelajaran di SMK Bisnis dan Manajemen berdasarkan pada prinsip, yaitu (1). berbasis luas, kuat dan mendasar (*Broad Based Curriculum, BBC*); (2). berbasis kompetensi (*Competency Based Curriculum*); (3). pembelajaran tuntas (*Mastery Learning*); dan (4). berbasis ganda (*Dual Based program*) (Depdikbud, 1999).

Prosedur pembelajaran di SMK Bisnis dan Manajemen adalah penerapan pola Pendidikan Sistem Ganda (PSG) yang merupakan tatacara pembelajaran, pembimbingan dan pelatihan yang dilakukan di sekolah dan di dunia kerja. Proses pembelajaran di sekolah dimaksudkan untuk mengembangkan profesi akademis dan kepribadian siswa, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga mampu mengembangkan diri sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan dunia kerja. Sedangkan proses pelatihan di dunia kerja bertujuan agar siswa menguasai kompetensi standar, mengembangkan dan menginternalisasi sikap dan nilai profesionalisme sebagai tenaga kerja yang berkualitas unggul.

SMK Bisnis dan Manajemen di Kabupaten Kebumen pada umumnya mengalami hal-hal sebagai berikut :

1. Kondisi di lapangan pada SMK Bisnis dan Manajemen di Kabupaten Kebumen adalah masih banyak guru yang belum memiliki kinerja yang optimal. Kinerja guru masih dirasakan belum memuaskan. Hal ini terbukti dengan adanya supervisi rutin pada setiap SMK, adanya

penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan bagi para guru, dan seminar yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan sebagai upaya peningkatan mutu guru.

2. Bervariasinya latar belakang pendidikan guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen di Kabupaten Kebumen. Selain itu untuk jumlah jam mengajar guru sebanyak 74,2 % belum sesuai standar. Masalah kinerja guru tidak bisa lepas dari masalah latar belakang pendidikan dan relevansinya dengan mata diklat yang di ampunya, jumlah jam mengajar, kesejahteraan dan pengalaman.
3. Berdasarkan masalah masalah yang timbul di lapangan maka penelitian ini di maksudkan untuk mengetahui :
 - Bagaimana gambaran kemampuan intelektual guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.
 - Bagaimana gambaran motivasi kerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.
 - Bagaimana gambaran kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.
 - Seberapa besar pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.
 - Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.
 - Seberapa besar pengaruh bersama kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.

Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah : Untuk mendiskripsikan kemampuan intelektual guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen, Untuk mendiskripsikan motivasi kerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen, Untuk mendiskripsikan kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen, Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen di Kabupaten Kebumen, Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen dan Untuk mengetahui besarnya pengaruh bersama kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.
2. Manfaat Penelitian
 - a. Manfaat Teoritis

Memberikan masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kinerja guru.
 - b. Manfaat Praktis
 - Memberikan masukan kepada guru untuk meningkatkan kemampuan intelektual, motivasi kerja dan kinerjanya.
 - Memberikan masukan kepada sekolah dan diknas sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kemampuan intelektual, motivasi kerja dan kinerja guru.

LANDASAN TEORI

Kedudukan Guru dalam Proses Belajar Mengajar

Peters mengemukakan tugas dan tanggungjawab guru, yaitu (1). guru sebagai pengajar; (2). guru sebagai pembimbing; dan (3). guru sebagai administrasi kelas. Sedang Peters, Amstrong membagi tugas dan tanggung jawab guru dalam lima kategori, yakni (1). tanggungjawab dalam pengajaran; (2) tanggungjawab dalam memberikan bimbingan; (3). tanggung jawab mengembangkan kurikulum; (4). tanggung jawab dalam mengembangkan prestasi; dan (5). tanggung jawab dalam membina masyarakat (Sudjana, 2004:15).

Menurut Uzer Usman (2005) peran guru dalam proses belajar mengajar meliputi :

- a. Guru sebagai Demonstrator
- b. Guru sebagai Pengelola Kelas
- c. Guru sebagai Mediator dan Fasilitator
- d. Guru sebagai Evaluator

Kinerja Guru

- a. Pengertian Kinerja Guru

Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, hasil kerja atau unjuk kerja (LAN, dalam Sedarmayanti, 2001:50). Menurut Fattah (2000:19), prestasi kerja atau penampilan kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Berdasarkan uraian diatas dapat di simpulkan, kinerja adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya, menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu dan di evaluasi oleh orang-orang tertentu.

- b. Penilaian kinerja

Menilai kinerja guru adalah suatu proses menentukan tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pokok mengajar dengan menggunakan patokan-patokan tertentu. Kinerja guru adalah kemampuan guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yang dilihat

dari penampilannya dalam melakukan proses belajar mengajar. Diknas sampai saat ini belum melakukan perubahan yang mendasar tentang standar kinerja guru, dan secara garis besar masih mengacu pada rumusan 12 kompetensi dasar yang harus dimiliki guru yaitu: (1). menyusun rencana pembelajaran; (2). melaksanakan pembelajaran; (3). menilai prestasi belajar; (4). melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian prestasi belajar peserta didik; (5). memahami landasan kependidikan; (6). Memahami kebijakan pendidikan; (7). memahami tingkat perkembangan siswa; (8). Memahami pendekatan pembelajaran yang sesuai materi pembelajaran; (9). Menerapkan kerjasama dalam pekerjaan; (10). Memanfaatkan kemajuan IPTEK dalam pendidikan; (11). Menguasai keilmuan dan keterampilan sesuai materi pembelajaran; dan (12). Mengembangkan profesi (Depdikbud, 2004:7).

Kemampuan Intelektual

a. Pengertian Inteligensi

Kemampuan Intelektual adalah kapasitas umum dari kesadaran individu untuk berfikir, menyesuaikan diri, memecahkan masalah yang dihadapi secara bijaksana, cepat dan tepat baik yang dialami diri sendiri maupun di lingkungan.

b. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Intelektual

Menurut Purwanto (2003:57), faktor-faktor yang mempengaruhi intelektual seseorang antara lain :

- 1). Pembawaan
- 2). Kematangan
- 3). Pembentukan
- 4). Minat
- 5). Kebebasan

c. Fungsi Kemampuan Intelektual dalam Meningkatkan kinerja.

Profesi guru adalah profesi intelektual yang mencakup mengajar, melatih, membimbing, membaca, meneliti dan menulis. Kemampuan intelektual yang dimiliki oleh seseorang menunjukkan tingkat kecerdasan seseorang sehingga ia akan lebih mudah dalam menyelesaikan permasalahan selama bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya mampu

melaksanakan tugasnya dengan baik. Sehingga dengan kemampuan intelektualnya seorang guru akan dapat meningkatkan kualitas pembelajaran.

Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2002:146). Selanjutnya menurut Winardi (2002: 6), motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

b. Teori–Teori Motivasi Kerja

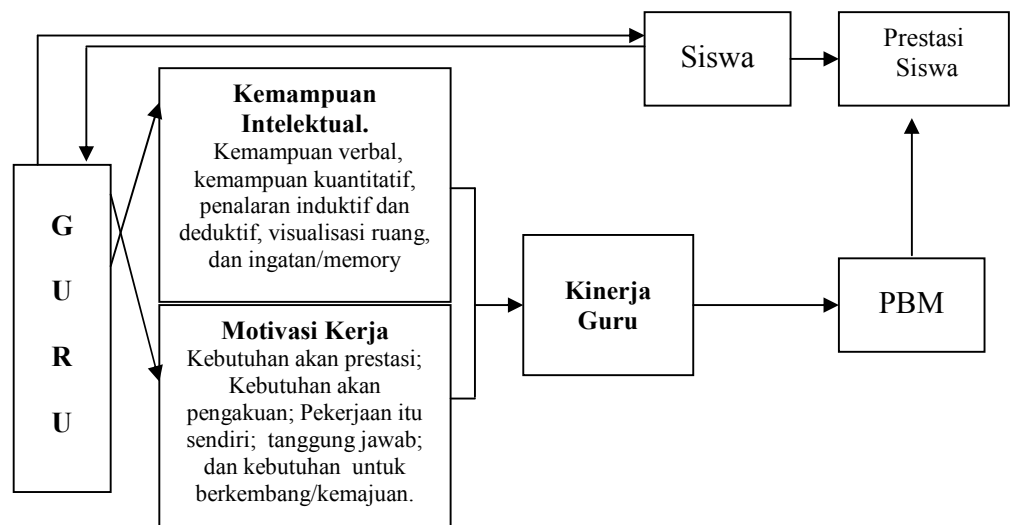
- 1). Teori motivasi dua faktor atau teori iklim sehat oleh Herzberg.
- 2). Teori motivasi prestasi kerja David Mc Clelland.

c. Kedudukan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Jika guru mempunyai motivasi kerja tinggi maka ia akan bekerja dengan keras, tekun, senang hati, dan dengan dedikasi tinggi sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

B. KERANGKA BERFIKIR

Gambar 1
Kerangka Berpikir



METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru mata diklat produktif penjualan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bisnis dan Manajemen Se Kabupaten Kebumen. Adapun seluruh jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1 Responden penelitian

NO	Nama Sekolah	Jumlah Guru
1.	SMK N 1 Kebumen	6
2.	SMK N 1 Karanganyar	5
3.	SMK PGRI 1 Kebumen	4

4.	SMK Batik Sakti 1 Kebumen	4
5.	SMK Batik Sakti 2 Kebumen	5
6.	SMK Tamtama Prembun	3
7.	SMK Yapek Gombang	4
	JUMLAH	31

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2002:109). Dalam penelitian ini, semua populasi dijadikan sampel, hal ini untuk menentukan secara tepat keadaan populasi yang jumlahnya sedikit. Oleh karena itu penelitian ini merupakan penelitian populasi.

Variabel Penelitian

Guna mendapatkan hasil Penelitian yang akurat maka perlu diambil data-data yang menjadi variabel dalam penelitian mengenai Kemampuan Intelektual (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Guru (Y)

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Tes, Angket (Kuesioner), Observasi dan Wawancara

Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah :

1. Analisis Deskriptif Persentase
2. Analisis Regresi Linier Berganda
 - a). Uji Simultan
 - b). Uji Parsial
 - c). Evaluasi Ekonometri
 - 1). Multikolinieritas
 - 2). Heteroskedastisitas

HASIL PENELITIAN

Gambaran Variabel Penelitian

Gambaran Kinerja Guru

Kinerja guru dalam proses belajar mengajar mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen dapat dilihat dari hasil observasi yang terdiri dari 12 indikator. Gambaran hasil penelitian variabel kinerja guru sebagai berikut.

Tabel 1. Gambaran Variabel Kinerja Guru

No	Indikator	Skor	% skor	
1	Membuka pelajaran	125	80.65	Tinggi
2	Berkomunikasi dengan siswa	128	82.58	Tinggi
3	Kesesuaian metode pembelajaran	108	69.68	Tinggi
4	Mendorong keterlibatan siswa dalam pembelajaran	104	67.10	Sedang
5	Penguasaan materi pembelajaran	132	85.16	Sangat tinggi
6	Keterampilan menulis di papan tulis	115	74.19	Tinggi
7	Kemampuan menggunakan media dan sumber belajar	76	49.03	Rendah
8	Kemampuan menilai hasil belajar siswa	98	63.23	Sedang
9	Keefektifan pembelajaran	123	79.35	Tinggi
10	Memberikan balikan	88	56.77	Sedang
11	Menutup pelajaran	110	70.97	Tinggi
12	Penampilan dalam pembelajaran	130	83.87	Tinggi
	Total	1337	71.88	Tinggi

Tabel 2 . Kriteria Setiap Indikator Kinerja Guru

Interval skor	Interval %	Kriteria
$130,2 < \text{Skor} \leq 155,0$	$84\% < \% \leq 100\%$	Sangat tinggi
$105,4 < \text{Skor} \leq 130,2$	$68\% < \% \leq 84\%$	Tinggi
$80,6 < \text{Skor} \leq 105,4$	$52\% < \% \leq 68\%$	Sedang

55,8 < Skor ≤ 80,6	36% < % ≤ 52%	Rendah
31 ≤ Skor ≤ 55,8	20% ≤ % ≤ 36%	Sangat rendah

Tabel .3. Kriteria Keseluruhan Kinerja Guru

Interval skor	Interval %	Kriteria
1562,4 < Skor ≤ 1860,0	84% < % ≤ 100%	Sangat tinggi
1264,8 < Skor ≤ 1562,4	68% < % ≤ 84%	Tinggi
967,2 < Skor ≤ 1264,8	52% < % ≤ 68%	Sedang
669,6 < Skor ≤ 967,2	36% < % ≤ 52%	Rendah
372,0 ≤ Skor ≤ 669,6	20% ≤ % ≤ 36%	Sangat rendah

Secara keseluruhan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa kinerja guru dalam proses belajar mengajar dari 31 responden memiliki skor sebesar 1337 atau 71,88%, termasuk dalam kategori tinggi. Sedangkan pada tabel 4.4 dapat terlihat dari 31 guru terdapat 16 guru atau 51,6% mempunyai kinerja yang tinggi, sebanyak 12 guru atau 38,7% dalam kategori sedang dan hanya 3 guru atau 9,7% dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4. Gambaran frekuensi Kinerja Guru

Kriteria	f	%
Sangat tinggi	3	9.7
Tinggi	16	51.6
Sedang	12	38.7
Rendah	0	0.0
Sangat rendah	0	0.0
Jumlah	31	100

Sumber: Data penelitian 2006

a. Gambaran Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual guru meliputi 5 indikator yaitu kemampuan verbal, kemampuan visualisasi ruang, kemampuan kuantitatif, kemampuan ingatan/informasi dan kemampuan penalaran. Gambaran hasil tes kemampuan intelektual dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Gambaran Variabel Kemampuan Intelektual

Skor nilai	Kriteria	F	%
------------	----------	---	---

$0 \leq \text{Nilai} \leq 25$	Sangat rendah	0	0.0
$25 < \text{Nilai} \leq 30$	Rendah	0	0.0
$30 < \text{Nilai} \leq 35$	Sedang	15	48.4
$35 < \text{Nilai} \leq 40$	Tinggi	15	48.4
$40 < \text{Nilai} \leq 50$	Sangat tinggi	1	3.2
Jumlah		31	100

Terlihat pada tabel 5 terdapat 15 guru atau 48,4% memperoleh skor 36-40 dalam kategori tinggi, sebanyak 15 guru atau 48,4% memperoleh skor 31-35 dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan intelektual guru bervariasi. Rata-rata nilai kemampuan intelektual dari 31 guru tersebut sebesar 35,5 dan berada pada kategori tinggi.

b. Gambaran Motivasi Kerja Guru

Motivasi kerja guru dapat dilihat dari hasil pengisian angket sebagai berikut.

Tabel 6. Gambaran Variabel Motivasi Kerja Guru

No	Indikator	Skor	% skor	Kriteria
1	Kebutuhan akan prestasi	256	82.58	Tinggi
2	Kebutuhan akan pengakuan	250	80.65	Tinggi
3	Pekerjaan itu sendiri	186	60.00	Sedang
4	Tanggung jawab	217	70.00	Tinggi
5	Kebutuhan untuk berkembang	203	65.48	Sedang
	Total	1112	71.74	Tinggi

Tabel 7. Kriteria Setiap Indikator Motivasi Kerja Guru

Interval skor	Interval %	Kriteria
$260,4 < \text{Skor} \leq 310,0$	$84\% < \% \leq 100\%$	Sangat tinggi
$210,8 < \text{Skor} \leq 260,4$	$68\% < \% \leq 84\%$	Tinggi
$161,2 < \text{Skor} \leq 210,8$	$52\% < \% \leq 68\%$	Sedang
$111,6 < \text{Skor} \leq 161,2$	$36\% < \% \leq 52\%$	Rendah
$62,0 < \text{Skor} \leq 111,6$	$20\% < \% \leq 36\%$	Sangat rendah

Tabel 8. Kriteria keseluruhan Motivasi Kerja Guru

Interval skor	Interval %	Kriteria
1302 <Skor ≤ 1550	84% < % ≤ 100%	Sangat tinggi
1054 <Skor ≤ 1302	68% < % ≤ 84%	Tinggi
806 <Skor ≤ 1054	52% < % ≤ 68%	Sedang
558 <Skor ≤ 806	36% < % ≤ 52%	Rendah
310 ≤ Skor ≤ 558	20% ≤ % ≤ 36%	Sangat rendah

Secara keseluruhan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja guru dari 31 responden memiliki skor 1112 atau 71,74% termasuk dalam kategori tinggi. Terlihat pada tabel 4.9, dari 31 responden terdapat 15 guru atau 48,4% dalam kategori sedang, 13 guru atau 41,9% dalam kategori tinggi dan hanya 3 guru atau 9,7% dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 9. Gambaran Frekuensi Motivasi Kerja Guru

Kriteria	f	%
Sangat tinggi	1	9.7
Tinggi	15	41.9
Sedang	15	48.4
Rendah	0	0
Sangat rendah	0	0
Jumlah	31	100

2. Hasil Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial menggunakan uji t dan secara simultan menggunakan uji F. Sebelum analisis regresi ini dilanjutkan terlebih dahulu diuji linieritasnya.

a. Uji Linieritas

Untuk menguji linieritas digunakan analisis regresi sederhana. Apabila diperoleh nilai F hitung dengan p value < 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel bebas dengan terikatnya bersifat linier.

Koefisien regresi untuk variabel kemampuan intelektual sebesar 2,184 dengan konstanta -5,641, sehingga model regresi linier yang

dibentuk dinyatakan dengan $Y = -5,641 + 2,184 X_1$. Dari tabel 4.13, uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,135 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti secara nyata hubungan kemampuan intelektual dengan kinerja guru bersifat linier. Model tersebut bersifat linier, seperti pada gambar diagram pencar 4.1.

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,450 dengan konstanta 39,567, sehingga model regresi linier yang dibentuk dinyatakan dengan $Y = 39,567 + 0,450 X_2$. Dari tabel 4.13, uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,473 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti secara nyata hubungan motivasi kerja dengan kinerja guru bersifat linier. Model tersebut bersifat linier, seperti pada gambar diagram pencar 4.2.

b. Uji Ekonometri

Uji ekonometri meliputi uji multikolinieritas dan heteroskedastisitas. Kedua uji ini digunakan untuk mengetahui efektif tidaknya model regresi linier berganda yang diperoleh, dalam arti tidak mengandung multikolinieritas dan juga tidak mengandung heteroskedastisitas.

1). Uji Multikolinieritas

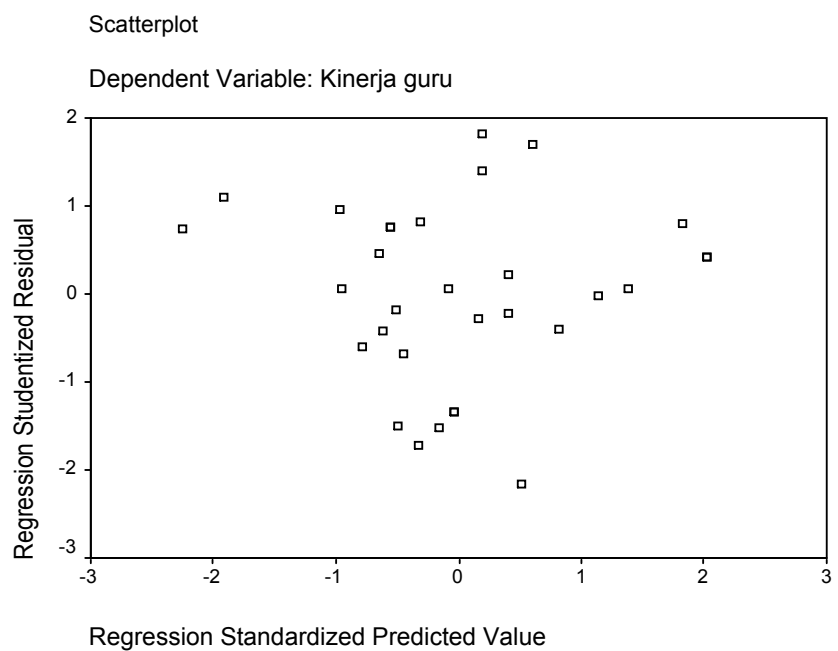
Uji multikolinieritas dapat dilihat dari koefisien korelasi antara variabel bebas yaitu antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja. Apabila koefisien korelasinya $> 0,8$, dapat disimpulkan bahwa model regresi mengandung multikolinieritas. Terlihat pada tabel 4.11 koefisien korelasi antara kemampuan intelektual dengan motivasi kerja sebesar 0,426 yang kurang dari 0,8, yang berarti model tidak mengandung multikolinieritas. Selain dilihat dari koefisien korelasi ini juga didukung dari nilai VIF sebesar 1,222 di sekitar 1 yang berarti model regresi linier berganda tidak mengandung multikolinieritas.

2). Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik hubungan *regression standardized predicted value* dengan *regression studentized residual*. Apabila titik-titiknya menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda tidak mengandung heteroskedastisitas, seperti tampak pada gambar di

bawah , yaitu titik-titik tersebar tidak teratur dan berada di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y, yang berarti model regresi linier berganda tidak mengandung heteroskedastisitas.

Gambar 2.



Uji Heteroskedastisitas

Selain dari gambar 4.3 dapat pula dilihat dari koefisien korelasi rank Spearman antara harga mutlak residual $|e|$ dengan standar deviasinya, yang hasilnya tercantum pada tabel 4.12 berikut.

Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			e	s
Spearman's rho	e	Correlation Coefficient	1.000	.013
		Sig. (2-tailed)	.	.946
		N	31	31
	s	Correlation Coefficient	.013	1.000
		Sig. (2-tailed)	.946	.
		N	31	31

Sumber : Data Penelitian Diolah

Terlihat pada tabel 4.12 diperoleh koefisien korelasi rank Spearman antara |e| dan s sebesar 0,013 dengan p value = 0,946 > 0,05, yang berarti secara signifikan model regresi linier berganda di atas tidak mengandung heteroskedastisitas.

c. Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi

Keterangan	Hasil Analisis
Konstanta	-9,527
Koefisien regresi kemampuan intelektual (b_1)	1,805
Koefisien regresi motivasi kerja (b_2)	0,242
F_{hitung}	30,502
t_{hitung} kemampuan intelektual	5,481
t_{hitung} motivasi kerja	2,700
P value kemampuan intelektual	0.000
P value motivasi kerja	0,012
R	0,685
R^2	0,4692

Sumber : Lampiran 10.

Dari tabel 4.13 tersebut dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -9,527 + 1,805 X_1 + 0,242 X_2$$

Koefisien regresi tersebut bertanda positif (+), artinya kenaikan variabel independent akan diikuti oleh kenaikan variabel dependent. Dari persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- konstanta (a) = -9,527, artinya bahwa jika ada kemampuan intelektual dan motivasi kerja maka kinerja guru (Y) adalah -9,527.
- Koefisien regresi (b_1) = 1,805, artinya jika kemampuan intelektual guru (X_1) skornya naik 1 satuan sementara faktor motivasi kerja (X_2) tetap maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,805.
- Koefisien regresi (b_2) = 0,242, artinya jika motivasi kerja guru (X_2) skornya naik 1 satuan sementara faktor kemampuan intelektual (X_1) tetap maka kinerja guru (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,242.

1). Uji Parsial

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh koefisien regresi untuk kemampuan intelektual sebesar 1,805 yang diuji kebermaknaannya menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 5,481 dengan p value = 0,000. Pada taraf signifikansi 5% dengan dk = 31-2-1 = 28 diperoleh t_{tabel} = 2,05. Nilai t_{hitung} = 5,481 > t_{tabel} = 2,05 dan p value < 0,05 yang berarti secara parsial ada pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru.

Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,242 yang diuji kebermaknaannya menggunakan uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,700 dengan p value = 0,012. Pada taraf signifikansi 5% dengan dk = 31-2-1 = 28 diperoleh t_{tabel} = 2,05. Nilai t_{hitung} = 2,700 > t_{tabel} = 2,05 dan p value < 0,05 yang berarti secara parsial ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dari tabel 4.15 juga diperoleh konstanta sebesar -9,527, sehingga

model regresi untuk menyatakan pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dinyatakan dengan persamaan:

$$Y = -9,527 + 1,805X_1 + 0,242 X_2$$

Model tersebut berarti setiap terjadi kenaikan satu satuan kemampuan intelektual akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 1,805 apabila motivasi kerja dikontrol dan setiap terjadi kenaikan satu satuan motivasi kerja akan diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,242 apabila kemampuan intelektual dikontrol. Secara umum menunjukkan bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru, artinya semakin tinggi kemampuan intelektual dan motivasi kerja akan diikuti pula kenaikan kinerja guru.

2). Uji Simultan

Uji Simultan digunakan untuk menguji kebermaknaan pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja guru.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.15 diperoleh F_{hitung} sebesar 30,502 dengan p value sebesar $0,000 < 0,05$. Pada taraf signifikansi 5% dengan $dk_1 = 2$ dan $dk_2 = 28$ diperoleh $F_{tabel} = 3,34$. Nilai $F_{hitung} = 30,502 > F_{tabel} = 3,34$ dan p value = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti secara signifikan ada pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.

3). Besarnya Pengaruh

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru baik secara parsial maupun secara simultan dapat dilihat dari koefisien determinasi pada tabel berikut.

Tabel 14. Koefisien Determinasi secara Parsial dan Simultan

No	Sumbangan	R	r^2
1	Kemampuan intelektual	0.719	0.5176

2	Motivasi kerja	0.455	0.2066
3	Simultan	0.685	0.4692

Sumber : Lampiran 10.

Dari hasil koefisien determinasi pada tabel 4.14, terlihat bahwa sumbangan kemampuan intelektual terhadap kinerja guru apabila motivasi kerja dikontrol sebesar 51,76%, sedangkan sumbangan motivasi kerja terhadap kinerja guru apabila kemampuan intelektual dikontrol sebesar 20,66%. Terlihat bahwa pengaruh kemampuan intelektual lebih besar daripada motivasi kerja. Secara simultan pengaruh keduanya mencapai 46,92%, yang berarti masih 53,08% kinerja guru dipengaruhi oleh faktor di luar kemampuan intelektual dan motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru secara simultan menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan dalam proses belajar mengajar di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen. Bentuk persamaan yang menggambarkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah $Y = -9,527 + 1,805X_1 + 0,242X_2$. Berdasarkan persamaan regresi ganda yang diperoleh koefisien regresi b_1 , b_2 , bertanda positif maka menunjukkan bahwa bentuk pengaruhnya adalah positif, yang artinya jika variabel kemampuan intelektual dan motivasi kerja ditingkatkan secara bersama-sama sebesar satu unit, maka kinerja guru akan meningkat sebesar $1,805 + 0,242$ pada konstanta $-9,527$ dan sebaliknya jika variabel kemampuan intelektual dan motivasi kerja menurun secara bersama-sama sebesar satu unit, maka kinerja guru akan menurun sebesar $1,805 + 0,242$ pada konstanta $-9,527$.

3. Kinerja Guru

Berdasarkan data penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru mata diklat produktif penjualan SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen secara keseluruhan dalam kategori tinggi. Hanya pada indikator kemampuan menggunakan media dan sumber belajar dalam kategori rendah. Berdasarkan tuntutan kurikulum 2004 untuk mata diklat produktif penjualan, pemberian teori 30% dan praktek 70%, namun ternyata guru

pada umumnya masih terpaku pada penguasaan materi semata, sebagian guru juga masih gagap teknologi terutama yang berkaitan dengan teknologi mesin-mesin bisnis dan guru belum mampu mengimplementasikan teori yang ada dengan kondisi di lapangan. Pihak sekolah sendiri juga belum mampu mencukupi semua kebutuhan praktek tersebut.

Dari penemuan tersebut maka perlu diupayakan adanya peningkatan kemampuan guru dalam menggunakan media dan sumber pembelajaran, misalnya adanya pembelajaran khusus guru dalam penguasaan teknologi dan hubungan baik dengan dunia usaha, seperti menjalin kerja sama dengan meminta kesempatan praktisi dari dunia usaha atau industri menjadi nara sumber dalam pembelajaran, sehingga pembelajaran tidak monoton dan bertambah wawasannya. Di samping itu, guru harus kreatif untuk bisa mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditentukan. Melihat kenyataan di atas guru sangat perlu meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan pemahaman tentang media dan sumber pembelajaran, sehingga ketika melaksanakan proses belajar mengajar di kelas guru dapat menggunakan media dan sumber pembelajaran dengan baik.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada dasarnya kinerja guru sudah sesuai dengan standar alat penilaian kompetensi guru (APKG) seperti yang diharapkan, hanya berkaitan dengan media dan sumber belajar yang perlu ditingkatkan, sebab dengan media dan sumber belajar yang baik akan dapat menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien. Menurut Hamalik (2001:51), media dan sumber belajar adalah semua alat yang dapat digunakan untuk membantu siswa melakukan perbuatan belajar, sehingga kegiatan belajar menjadi lebih efektif dan efisien.

4. Kemampuan intelektual

Berdasarkan hasil penelitian pada guru mata diklat produktif penjualan SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen memiliki kemampuan intelektual dengan kategori sangat tinggi 3,2%, tinggi 48,4%, dan sedang 48,4%, atau rata-rata skornya 35,5 yang berarti pada

umumnya kemampuan intelektual guru mata diklat penjualan tersebut dalam kategori tinggi. Kemampuan intelektual meliputi aspek kemampuan verbal, kemampuan visualisasi ruang, kemampuan kuantitatif, kemampuan penalaran induktif dan deduktif, dan kemampuan memory/ingatan. Dengan kemampuan intelektual guru yang baik akan dapat menciptakan suatu proses belajar mengajar yang efektif, karena dengan kemampuan intelektualnya, selain mempunyai kedalaman materi yang diajarkan juga mempunyai wawasan yang lebih luas tentang dunia di sekitarnya. Siswa akan merasa senang mengikuti apa yang diajarkan karena guru dianggap mampu mentransfer pengetahuannya dengan baik. Menurut Suparno (2003:75), sikap seorang intelektual yaitu terus belajar, berfikir rasional, kritis dan bebas, mengembangkan angan-angan (cita-cita), aktif mencari, kreatif dan inisiatif, berani bertindak dan bertanggungjawab, pembela kebenaran dan keadilan.

5. Motivasi kerja

Dari hasil penelitian terungkap bahwa motivasi kerja guru mata diklat produktif penjualan SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen pada umumnya dalam kategori tinggi. Hanya pada indikator pekerjaan itu sendiri dan kebutuhan untuk berkembang dalam kategori sedang. Hal ini dapat di pahami untuk indikator pekerjaan itu sendiri karena masih adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan. Dari hasil observasi pendahuluan sebanyak 16,1% dari lulusan non kependidikan dan 45,2% lulusan ekonomi non jurusan penjualan. Di samping itu sebagian guru menyatakan bahwa menjadi guru bukan karena keinginan dan cita-cita mereka, tetapi karena kebetulan dan faktor lain. Sedangkan indikator kebutuhan untuk berkembang belum optimal karena untuk melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi menggunakan biaya sendiri, kecuali untuk sekedar penataran guru sudah didanai. Oleh karena itu perlu upaya-upaya konkrit untuk lebih meningkatkan motivasi kerja guru terutama berkaitan dengan kebutuhan untuk berkembang. Pihak Diknas dapat lebih mengupayakan dana-dana untuk penelitian bagi guru sebagai media pengembangan karier. Menurut Anoraga (2001:37), orang yang kerja dengan motivasi tinggi adalah orang yang merasa senang dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Ia akan lebih berusaha

untuk memperoleh hasil maksimal dengan semangat yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya.

6. Pengaruh kemampuan intelektual terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se kabupaten Kebumen.

Hasil pengujian hipotesis didapat bahwa ada pengaruh positif yang signifikan kemampuan intelektual terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen dan besarnya pengaruh adalah 51,76% dengan $p = 0,000$. Sejalan dengan pendapat Keitner Robert dan Kinicki Angelo (2000:187), prestasi atau kinerja tergantung pada kombinasi yang tepat dari usaha, kemampuan dan keterampilan. Hal ini berarti bahwa kemampuan intelektual dapat mempengaruhi kinerja guru. jika guru mempunyai kemampuan intelektual yang tinggi ia akan lebih mudah menyelesaikan permasalahan dalam bekerja, lebih cepat mengembangkan kemampuan diri dan akhirnya akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sebaliknya jika kemampuan intelektual rendah maka kinerjanya juga akan menurun. Berdasarkan data yang diperoleh secara keseluruhan kemampuan intelektual guru tinggi. Hal ini berpengaruh pada kinerja guru yang baik pula.

7. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.

Dari hasil penelitian didapat bahwa ada pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen dan besarnya pengaruh adalah 20,66% dengan $p = 0,012$. Hal ini dapat dipahami karena jika guru memiliki motivasi kerja yang tinggi maka jelas dia akan berupaya secara maksimal dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya sebagai guru, sebaliknya jika guru memiliki motivasi kerja yang rendah mereka cenderung akan bermalas-malasan bekerja, sehingga akan menunjukkan kinerja yang rendah. Seperti yang dikemukakan Anoraga (2001:35), bahwa kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Dari data

penelitian terlihat bahwa secara keseluruhan motivasi kerja guru tinggi. Tingginya motivasi kerja guru dalam bekerja memberikan dampak yang positif terhadap kinerja mereka. Jika dibandingkan kemampuan intelektualnya, ternyata pengaruh motivasi kerja ini lebih rendah daripada kemampuan intelektual terhadap kinerjanya. Hal ini terkait dengan pekerjaan profesi guru membutuhkan kemampuan intelektual dan pemahaman materi yang baik, selanjutnya perlu didukung dengan motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan analisis data, maka dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja guru, dengan demikian untuk meningkatkan kinerja guru maka perlu adanya peningkatan motivasi kerja dari dalam diri guru sendiri maupun dari luar, termasuk kepala sekolah sebagai pembinaan dan penilaian kinerja guru.

8. Pengaruh kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen.

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan bahwa ada pengaruh positif antara kemampuan intelektual dan motivasi kerja terhadap kinerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen dan besarnya pengaruh 46,92% dengan $p = 0,000$. Hal ini berarti bahwa kemampuan intelektual dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, jika guru memiliki kemampuan intelektual yang tinggi diikuti motivasi kerja tinggi maka kinerja guru juga tinggi, dan sebaliknya.

Sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2001), prestasi kerja atau prestasi kerja yang baik dapat dipengaruhi oleh *ability* (kecakapan/kemampuan) dan *motivation* (motivasi), kemampuan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kemampuan tidak akan menghasilkan keluaran yang tinggi. Sedangkan faktor-faktor yang terkait dalam kinerja menurut Anoraga (1998:14), meliputi : (1). Motivasi seseorang dalam memasuki pekerjaan; (2). Aspirasi atau cara pandang seseorang terhadap pekerjaan; (3). Lingkungan kerja; (4). Ketenangan dan semangat kerja; (5). Tugas atau jabatan sesuai dengan kemampuan dan minatnya; (6).

Kesempatan untuk berpikir; (7). Keamanan dan kenyamanan bekerja; (8). Rekan kerja; (9). Kompensasi gaji atau imbalan; (10). Kepribadian dan kehidupan seseorang.

Untuk meningkatkan kinerja guru, maka perlu ditingkatkan kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru, sehingga guru dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa simpulan:

1. Sebagian besar kinerja guru mata diklat produktif penjualan SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen dalam proses belajar mengajar dalam kategori tinggi, namun kemampuan guru dalam menggunakan sumber dan media pembelajaran masih dalam kategori rendah. Hal ini disebabkan karena kemampuan guru menggunakan sumber dan media pembelajaran belum optimal dan belum lengkapnya sumber dan media pembelajaran yang disediakan oleh sekolah.
2. Kemampuan intelektual guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen dalam kategori tinggi. Kemampuan intelektual ini secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 51,76%. Semakin tinggi kemampuan intelektual akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.
3. Motivasi kerja guru mata diklat produktif penjualan di SMK Bisnis dan Manajemen se Kabupaten Kebumen dalam kategori tinggi. Motivasi kerja ini secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru sebesar 20,66%. Semakin tinggi motivasi kerja guru akan diikuti dengan peningkatan kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

4. Kemampuan intelektual dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru yaitu sebesar 46,92%. Dengan adanya kemampuan intelektual yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang tinggi maka berdampak positif terhadap kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Saran

1. Perlu adanya peningkatan kemampuan guru dalam menggunakan sumber dan media pembelajaran melalui pelatihan bagi guru mata diklat produktif penjualan oleh pihak sekolah maupun diknas.
2. Untuk beberapa sekolah perlu diupayakan perbaikan dan melengkapi sumber dan media belajar yang telah ada
3. Sekolah dan guru lebih luas menjalin kerja sama dengan pihak dunia usaha dan industri untuk memberikan informasi tentang perkembangan dunia usaha yang sebenarnya, serta menjadi nara sumber pembelajaran bagi siswa.
4. Untuk meningkatkan kemampuan intelektual dan motivasi kerja guru terutama untuk kebutuhan kemajuan/berkembang, pihak diknas selain memberikan peluang untuk pendidikan lebih lanjut juga memberikan beasiswa untuk program penyetaraan.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2000. ***Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi***, Yogyakarta: BPFE.
- Amirullah, dan Hanafi, Rindyah. 2002. ***Pengantar Manajemen***. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Anoraga, Pandji. 1998. ***Psikologi Kerja***. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. ***Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek***. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bafadal, Ibrahim. 2003. ***Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar***. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Danim, Sudarman. 2003. ***Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan***. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Depdikbud. 2000. ***Kamus Besar Bahasa Indonesia***. Jakarta: Balai Pustaka.
- Fattah, Nanang. 2003. ***Landasan Kependidikan***. Bandung: PT Remaja Rodaskarya.
- Gardener, Howard. 2004. ***Teori Inteligensi Ganda Dan Aplikasinya Di Sekolah***. Yogyakarta: Kanisius.
- Garis-Garis Besar Program Pendidikan dan pelatihan Produktif***. 1999. Jakarta. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hamalik, Umar. 1994. ***Kurikulum dan Pembelajaran***. Bandung: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu SP. 2003. ***Organisasi Dan Motivasi***. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar, Yul. 2003. ***Test Potensi Akademik (TPA)***. Jakarta: Dharma Graha Group.
- , 2004. ***Soal-Soal Inteligensi Test***. Jakarta: Dharma Graha Group.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2002. ***Manajemen SDM***. Jakarta: Salemba Empat.
- Munzert, Alfrend W. 2000. ***Tes IQ***. Jakarta: Ketindo.
- Nazir, Moh. 1999. ***Metode Penelitian***. Jakarta: Ghalia Putra.
- Purwanto, Ngalim. 2003. ***Psikologi Pendidikan***. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Riduwan. 2003. **Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian**. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi Jilid I**. Yogyakarta: Aditya Media.
- Sedarmayanti. 2001. **SDM dan Produktivitas Kerja**. Bandung: Mandar Maju.
- Siswanto, Bedjo. 1990. **Manajemen Modern (Konsep dan Aplikasi)**. Bandung: Sinar Baru.
- Soekartawi. 1995. **Meningkatkan Efektifitas Mengajar**. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Soeparwoto, dkk. 2005. **psikologi Perkembangan**. Semarang. UPT MKK UNNES.
- Standar Kompetensi Guru Sekolah Menengah Atas**. 2004. Jakarta. Depdiknas.
- Sudjana. 2002. **Metode Statistik**. Bandung: Transito.
- Sudjana, Nana. 2004. **Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar**. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Sunarto dan Hartono Agung. 1998. **Perkembangan Peserta Didik**. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Suparno, Paul. 2003. **Guru Demokrasi Di Era Reformasi Pendidikan**. Jakarta: PT Gramedia.
- Supeno, hadi. 1995. **Potret Guru**. Jakarta. Pustaka Sinar harapan.
- Syaukani. 2002. **Titik Temu Dalam Dunia Pendidikan**. Jakarta: PRAJA.
- Tilaar, H A R. 2002. **Pendidikan Untuk Masyarakat Indonesia Baru**. Jakarta: Grasindo.
- Uzer, Moh Usman. 2005. **Menjadi Guru Profesional**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Winardi. 2002. **Motivasi Dan Permotivasi Dalam Manajemen**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.